



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

Social media e conflitto:
i nuovi strumenti dell'attività sindacale

ORNELLA LA TEGOLA
Università di Bari

vol. 5, no. 2, 2019

ISSN: 2421-2695





Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell'attività sindacale

ORNELLA LA TEGOLA

Università di Bari

Ricercatrice di Diritto del Lavoro

ornella.lategola@uniba.it

ABSTRACT

In an economic system now dominated by digital interconnection, the toolbox of trade union activity risks being not only obsolete but also rusty. In the era of the Internet and technological innovation, the classic forms of protest alone are not enough.

The protection of workers' rights passes today through the possibility of the union to exploit the ability of the web to amplify the echo of the claim and, at the same time, to affect the employer need to maintain or gain a positive reputation among consumers.

Keywords: social media; protest on the web; collective conflict; trade union activity; digital workers; trade union; company's reputation.

Social media e conflitto: **i nuovi strumenti dell'attività sindacale**

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. La protesta virtuale: dal passato . – 3.... al presente: oltre lo sciopero classico. – 4. Uno sguardo sui nuovi strumenti dell'attività sindacale. – 5. Le conseguenze della protesta informatica sulla reputazione e sulla trasparenza dell'impresa. – 6. Conclusioni.

1. Premessa

Come noto, la globalizzazione ha avuto come effetto quello di spingere l'impresa dell'economia digitale su binari più veloci e complessi di quelli ordinariamente utilizzati dalle organizzazioni sindacali. La digitalizzazione e la crescente automazione dei processi hanno portato l'impresa, infatti, ad accelerare fenomeni di interconnessione e di capillarizzazione dei prodotti e dei servizi. Paradossalmente, il bisogno di rendere disponibili prodotti e servizi a livello locale ha portato a una ulteriore frammentazione dell'organizzazione produttiva ⁽¹⁾ a cui il sindacato sta dietro a fatica. Insomma, si è verificata una sorta di esasperazione della globalizzazione che, se è vero che ha portato sostanziali vantaggi alla posizione dei consumatori (più servizi e più prodotti, più facilmente reperibili e a costi più contenuti giusta la concorrenza a cui sono soggette le imprese), è vero anche che ha portato con sé un cambiamento del modo di organizzare il lavoro (ora mediato da tecnologie come gli algoritmi) e di concepire lo stesso lavoratore sempre più come un accessorio fungibile, che può essere sostituito alla stessa velocità con cui i prodotti e i servizi vengono distribuiti. A onor del vero, questa osservazione, lungi dall'aver valenza generale, deve essere limitata ai lavoratori che lavorano *mediante* la piattaforma digitale, più che per quelli che lavorano *su* di quest'ultima ⁽²⁾. La condizione di vulnerabilità dei primi e la posizione di

⁽¹⁾ Si veda D. Garofalo, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*, *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro* (Cassino, 18-19 maggio 2017), Milano, Giuffrè, 2018, 17 ss. che interpreta la *gig economy* come una nuova fase del percorso di frammentazione dell'organizzazione produttiva.

⁽²⁾ La dottrina è concorde nel distinguere nell'ambito del lavoro virtuale il *crowdwork*, che consente di accedere via internet a una platea indefinita e sconosciuta di soggetti in grado di risolvere problemi o fornire servizi specifici, e il lavoro *on demand* caratterizzato da una disponibilità a fornire un servizio fisico e su base locale. Per tutti si veda R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 336/2017, V. De Stefano, *The rise of the "just in time workforce": on demand work; crowdwork and labour protection in gig-economy*, ILO, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch., Geneva, ILO, 2016, n. 71 e, da ultimo, A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bonomia University Press, 2019.

preminenza economica e funzionale delle piattaforme digitali giustifica il bisogno di tutela dei lavoratori. Non a caso, il nuovo capo V bis del d. lgs. 81/2015 introdotto dalla legge n. 128/2019 di conversione del D.l. 101/2019, è rubricato “Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali”, giusto a sottolineare che sono proprio i lavoratori la cui prestazione lavorativa è organizzata da una piattaforma digitale quelli a essere più bisognosi di tutela. In quest'ultimo caso, infatti, le piattaforme esercitano un controllo sulle modalità ed i contenuti della prestazione e di conseguenza sul lavoratore che la effettua. Insomma, la piattaforma è lo strumento informatico con cui il lavoratore presta il servizio, sia esso on line (come, ad esempio, i servizi di interpretariato) che off line (come, ad esempio, i servizi di consegna di beni). In via del tutto naturale, quindi, questi ultimi si sono organizzati per la tutela delle proprie condizioni di lavoro sia in forme di aggregazione spontanea ⁽³⁾, che aderendo ad organizzazioni sindacali, alla ricerca di regolamentazione del lavoro nonché, come è stato già osservato in dottrina, di rappresentanza ⁽⁴⁾. Non è però questa la sede per affrontare la problematica dell'inquadramento giuridico dei lavoratori digitali ⁽⁵⁾, anche perché – a dispetto della mancanza di visione unitaria del fenomeno a livello transnazionale - le tutele fondamentali del lavoro subordinato, sono riconosciute - anche oltre gli stretti confini nazionali - a prescindere dalla natura giuridica del rapporto di lavoro ⁽⁶⁾. Bisogna ad ogni modo prendere atto del bisogno di tutela e di regolamentazione del lavoro che ha spinto e spinge questi gruppi di lavoratori

⁽³⁾ I riders inglesi che per ben due settimane dell'agosto 2016 hanno esercitato azioni di protesta contro Deliveroo Londra; i riders italiani che si sono astenuti dall'accettare le chiamate di Foodora Torino e Milano; i corrieri francesi che hanno protestato contro Deliveroo in numerose città, sono tutti esempi di organizzazione spontanea di interessi.

⁽⁴⁾ G. Recchia, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della gig economy*, RGL, 2018, 142.

⁽⁵⁾ Su cui, tra i tanti, si rinvia a R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”, It., n. 226/2017; M. Barbera, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale: fra differenziazione e universalismo delle tutele*, DLRI, 2018, fasc. 158, n. 2, 403 ss.; R. De Luca Tamajo, *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, LDE, 2019, n. 1, 1 ss.; P. Tullini, *La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, LDE, 2018, 1, p. 1 ss.; Ead., *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolamentazione*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Padova, Cedam, 2018, 171 ss.; T. Treu, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, LD, 2017, n. 3-4, 367 ss.; A. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, RGL, 2017, 2, 195 ss.; Id., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro: verso un nuovo sistema di tutele?*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., 115 ss.; G. Bronzini, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share economy*, RIDL, 2016, III, 91 ss.; Id., *La nozione di “dipendenza” comunitaria: una soluzione per la digital economy?*, ADL, 2018, n. 4-5, 983 ss.

⁽⁶⁾ Si pensi alla legge francese n. 1088/2016, su cui A. Lyon Caen, *Verso un obbligo legale di vigilanza in capo alle imprese multinazionali?*, RGL, 2, 2018, 240 ss. o al timido (rispetto a quello francese) approccio italiano del D.L. 101/2019 convertito in legge n. 128/2019, che ha modificato l'art. 2 del d.lgs. 81/2015 e inserito il capo V bis, già citato, al medesimo decreto.

a intavolare forme di protesta e richieste di dialogo con i datori di lavoro digitali sia mediate da organizzazioni sindacali già esistenti che da gruppi spontanei e autonomi di rappresentanza sindacale.

Nell'economia del presente scritto si intendono, quindi, osservare le modalità di protesta portate avanti nel lavoro attraverso le piattaforme digitali e, più nel dettaglio, quelle che possono essere realizzate tramite il web e i social media, valorizzandone le potenzialità lesive che, almeno a parere di chi scrive, ampliano la categoria classica del danno alla produzione, facendovi rientrare anche il danno all'immagine e alla reputazione dell'impresa, entrambi suscettibili, come vedremo, di valutazione economica.

2. La protesta virtuale: dal passato ...

Tutti ricordiamo la manifestazione sindacale di protesta lanciata nel 2007 dalla Rsu dell'Ibm di Vimercate (e appoggiata dalle organizzazioni sindacali aderenti alla Union Network International) – tramite sito *web* del sindacato – nel mondo virtuale *Second Life* per sostenere la vertenza dei lavoratori sull'accordo relativo al «premio di risultato» ⁽⁷⁾. Invece di scendere in piazza di persona, il sindacato ha mandato avanti l'*alter ego* cibernetico dei lavoratori e dei simpatizzanti. O meglio l'*avatar*, per dirla con il linguaggio di *Second life*. Duemila persone rimasero collegate per 12 ore a un computer da più di 30 Paesi a rivendicare diritti reali (con cartelli, slogan e striscioni) in un mondo virtuale, nella vita parallela di oltre 10 milioni di utenti registrati, in cui anche il colosso informatico aveva investito milioni di euro per aprire reparti, centri d'affari e servizi d'assistenza. In quell'occasione, delle trenta isole che l'Ibm aveva creato nel mondo virtuale, sette furono occupate dai manifestanti, che riuscirono poi a bloccare il *business center* per qualche ora e a interrompere una riunione *online* tra manager ⁽⁸⁾. Insomma, un'azione di protesta del mondo reale portata su una piattaforma digitale.

⁽⁷⁾ Durante la trattativa per il contratto integrativo Ibm Italia, infatti, Ibm aveva ritirato l'accordo sindacale relativo al «premio di risultato», che comportava una perdita di circa 1000 euro l'anno per ogni lavoratore Ibm. La RSU aveva quindi organizzato una protesta sulle isole IBM di Second Life in cui lavoratori e simpatizzanti si sarebbero incontrati per manifestare pacificamente contro la società.

⁽⁸⁾ La protesta faceva leva sul fatto che ciascuna sede poteva contenere un numero limitato di visitatori, e la presenza degli scioperanti impediva quindi l'accesso di chiunque altro, fosse un dirigente dell'azienda o un cliente.

In dottrina è, infatti, emerso il concetto di *cyberunion*, giusto a descrivere un sindacato capace di esercitare i diritti sindacali in forma cibernetica ⁽⁹⁾. In Gran Bretagna, ad esempio, si è cominciato a parlare di *e-unions* già nel 2000, quando alcuni studiosi hanno valorizzato la capacità delle nuove tecnologie digitali di fornire ai propri iscritti informazioni e servizi personalizzati in tempo reale. Ciò rende il sindacato *open source* ⁽¹⁰⁾ in quanto fa un uso esclusivo di internet per erogare informazioni agli iscritti, ma anche per connettere tra di loro attivisti e delegati di aziende diverse e per fornire ai lavoratori servizi che vanno al di là di quelli legati alla contrattazione collettiva d'impresa. In questo modo il sindacato crea una comunità virtuale tra rappresentanti e lavoratori, anche in aziende ove non esiste una rappresentanza organizzata o per figure professionali individualizzate, come, ad esempio, i telelavoratori.

Nell'epoca dei lavori ⁽¹¹⁾, mestieri e professioni si sono moltiplicate ed ognuna dialoga e comunica con propri linguaggi e strumenti. I lavoratori, specie quelli più giovani, sono già parte di comunità in rete: sono nei social network; fruiscono, auto-producono e diffondono materiali video; hanno una tastiera con la quale comunicano con il mondo. La loro rappresentanza e la protesta, quindi, non possono più che passare dal web. D'altronde il sindacato sa che in un mercato del lavoro frammentato è indispensabile creare una rete di rappresentanza che connetta le persone adottando strumenti altri rispetto a quelli sin qui sperimentati.

Non lasciare a sé stessi milioni di lavoratori che l'evoluzione tecnologica ha collocato nel mercato del lavoro digitale è una questione di progresso sociale che il sindacato non può ignorare. D'altra parte, l'essere rappresentativi del lavoro (in qualunque forma si manifesti) è il "mestiere" del sindacato.

3. ... al presente: oltre lo sciopero classico

È chiara, quindi, la consapevolezza del sindacato che in un sistema economico oramai dominato dalla interconnessione digitale ⁽¹²⁾, la cassetta degli attrezzi dell'attività sindacale rischia di essere non solo obsoleta ma anche

⁽⁹⁾ Così J. Fiorito - P. Jarley - J. T. Delaney, *Unions and information technology: From luddites to cyberunions?*, LSJ, 2000, 3-34.

⁽¹⁰⁾ R. B. Freeman, *The advent of Opens Source Unionism?*, in *Critical Perspectives on International Business*, Vol.1, No.2/3, 2005, 79-92

⁽¹¹⁾ Prendendo in prestito una definizione di A. Accornero, *Dal fordismo al post-fordismo: il lavoro e i lavori*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 1, 2001.

⁽¹²⁾ Che ha comportato, come noto, un'evoluzione (o una trasformazione in alcuni casi) del modo di concepire il modello standard di effettuazione della prestazione lavorativa

arrugginita. L'uso di internet non è un mero affiancamento di un nuovo canale di comunicazione a quelli sinora utilizzati, ma diventa innovazione radicale di un modo tradizionale di essere sindacato. In tal senso il *web* è la base di una dimensione associativa nuova. E infatti, i lavoratori digitali *on demand* si organizzano tra loro utilizzando gli stessi strumenti che la piattaforma digitale usa per coordinare e determinare la loro prestazione lavorativa e usano le *social network* come Facebook e Whatsapp per dialogare e scambiarsi informazioni così descrivendo nuovi percorsi di formazione della volontà e dell'azione collettiva (13).

In sostanza, stiamo assistendo ad una vera e propria evoluzione "tecnologica" del modello di relazioni industriali che porta con sé l'ampliamento degli strumenti di azione collettiva (14). Accanto alle classiche forme di azione, infatti, ne troviamo altre che presentano una comune caratteristica, ossia quella di usare gli stessi strumenti dell'impresa e della piattaforma digitale stavolta non per programmare il lavoro ma per organizzare la protesta.

Insomma, gli strumenti classici di autotutela non sono affatto superati, tanto che, giusto per fare qualche esempio, i ciclofattorini di Just Eat di Milano hanno scioperato fermando le consegne a domicilio per un periodo della giornata (15); i fattorini torinesi di Glovo che si sono "sloggati" dalla piattaforma bloccando tutte le consegne nel quartiere di Santa Rita (16); i *riders* di Glovo e di Deliveroo di Bologna hanno più volte indetto scioperi a sostegno delle proprie rivendicazioni, sebbene qui la più classica forma di autotutela si arricchisca di termini nuovi chiedendo la collaborazione degli utenti del servizio nel boicottare le piattaforme digitali di distribuzione e consegna di prodotti per raggiungere con più facilità l'accoglimento delle richieste dei "glovers" (17).

Tuttavia il dato empirico dimostra come le forme di azione collettiva di protesta dei lavoratori digitali si muovano su canali nuovi, tecnologicamente

(13) M. Marazza, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, RIDL, 1, 2019, 61. Sull'uso dei social nelle comunicazioni sindacali si veda lo studio di P. Panagiotopoulos, J. Barnett, *Social Media in Union Communications: An International Study with UNI Global Union Affiliates*, British Journal of Industrial Relations, 2015, vol. 53, issue 3, 508-532.

(14) Sul punto vd. anche A. Rota, *Il web come luogo e veicolo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, 197.

(15) Cfr. Il diario del lavoro. Quotidiano online di lavoro e relazioni industriali, del 22.05.2018. L'articolo commenta lo sciopero dei riders organizzato da Filt Cgil Milano nella giornata del 25.05.2018.

(16) La notizia è apparsa su il quotidiano online QuiFinanza.com, il 28.04.2019.

(17) Cfr. la Repubblica, edizione Bologna, 8.05.2019, mobilitazione organizzata da Riders Union Bologna; del 4.03.2019.

più sviluppati, rispetto al recente passato. È, pertanto, una scelta obbligata quella del sindacato di attrezzarsi dal punto di vista tecnologico affinché l'esercizio del diritto di autotutela e di tutti i diritti sindacali conferisca forza ed effettività all'azione sindacale anche nel lavoro digitale.

La protesta dei lavoratori digitali non si ferma, infatti, all'organizzazione di manifestazioni di lotta ma passa attraverso la "vetrina" dell'impresa, e cioè il sito *web* e i *social network*, ossia i mezzi impiegati dal datore di lavoro per offrire prodotti e servizi ai consumatori. Sicché, più che la tradizionale sollevazione di protesta, è l'azione collettiva mediata dal *web* ad apparire particolarmente idonea ad esercitare pressione sul datore di lavoro. Ed infatti, come non ricordare l'eco mediatica avuta dalla decisione dei riders di Milano di diffondere una blacklist di tutti i vip che ordinano regolarmente cibo a domicilio e non lasciano la mancia ⁽¹⁸⁾, con ciò dimostrando che le piattaforme della *gig economy* mappano i dati degli utenti ⁽¹⁹⁾, così provocando un grave danno di immagine economicamente rilevante alla piattaforma digitale. Ed infatti i vip inseriti nella black list resa pubblica hanno dichiarato che avrebbero fatto uso di altri servizi di consegna o, più drasticamente, che non ne avrebbero fatto più uso. Le conseguenze giuridiche che discendono da questa scelta non sono di poco momento per le aziende. I lavoratori, infatti, hanno divulgato dati che i clienti non erano consapevoli di aver ceduto a scopo di profilazione. In altre parole, è venuto alla luce il fatto che le imprese che gestiscono le piattaforme suddividono l'utenza in gruppi di comportamento, con ciò violando le normative in materia di protezione dei dati personali. Come noto, il Regolamento europeo 2016/679 chiede che gli utenti diano l'esplicito consenso alle pratiche di profilazione e che siano espressamente e chiaramente informati su quali dati vengono raccolti, su come verranno trattati e sulle finalità della raccolta degli stessi (cfr. artt. 21-23). È per questo motivo che ogni trattamento dei dati personali dell'utente per finalità di profilazione diversa da quelle necessarie per la fornitura del servizio deve ottenere il consenso informato dell'utente. In caso contrario, spetta proprio al titolare del trattamento l'obbligo di attuare misure di sicurezza adeguate per proteggere l'interessato. Sicché la divulgazione di tali informazioni da parte dei lavoratori della piattaforma espone le società che utilizzano le piattaforme ad

⁽¹⁸⁾ Cfr. www.ilmessaggero.it/social, 26.04.2019. L'azione è stata promossa dal collettivo dei riders Deliverance Milano.

⁽¹⁹⁾ Quindi basano il loro giro d'affari anche sulle c.d. black box di dati, ossia pacchetti di informazioni cedute dai clienti e dai lavoratori attraverso la cosiddetta profilazione.

azioni giudiziali per la violazione dei diritti degli interessati ⁽²⁰⁾, oltre ad azioni da parte dello stesso Garante della privacy in quanto l'utilizzo delle tecniche di profilazione permette l'effettuazione, allorché si disponga del giusto quantitativo di dati, di un'attività di marketing mirata (c.d. Behavioral Advertising) funzionale a pervenire all'identificazione del singolo utente per l'offerta personalizzata di beni o servizi ⁽²¹⁾. È chiaro, quindi, il rischio di violazione del diritto alla riservatezza di ciascuno in uno con i diritti e le libertà fondamentali dei soggetti profilati ⁽²²⁾.

Orbene, la risonanza mediatica che ha avuto la diffusione dei dati raccolti dalla piattaforma digitale contro quest'ultima è idonea a dimostrare che nell'era di Internet e dell'innovazione tecnologica la forma classica di sciopero da sola non basta. E infatti lo sciopero tradizionale, pur restando lo strumento di lotta per eccellenza, spesso non risolve la vertenza né conquista titoli sui giornali. Insomma, rischia di non essere affatto efficace nell'economia digitale. Esempio è l'esempio innanzi fatto: la diffusione delle informazioni contenute nella black box ha avuto un clamore mediatico e ha prodotto danni maggiori alle aziende della gig economy (tra cui anche Amazon) rispetto alle proclamazioni di sciopero/astensione dai servizi di consegna che pure si sono avute nel tempo ma che sono rimasti esempi isolati di lotta.

Sicché, del pari efficace appare il *netstrike*: una peculiare modalità di sciopero che condivide con il modello classico la finalità di produrre un danno all'impresa non con l'astensione dal lavoro ma con un attacco informatico organizzato e coordinato da parte dei lavoratori e del sindacato. La moltiplicazione delle connessioni contemporanee al sito-target raggiunge, infatti, il fine di rallentarne o impedirne le attività così provocando un danno valutabile all'impresa non solo in termini economici ma anche di ritorno di immagine.

D'altronde si è detto che l'astensione classica dal lavoro non è strumento efficace di reazione e protesta contro le piattaforme digitali: il lavoratore che si astiene, infatti, non produce alcun danno alla piattaforma in

⁽²⁰⁾ Con sanzioni fino a venti milioni di euro o, per le imprese, fino al 4% del fatturato annuo se superiore.

⁽²¹⁾ Con una capacità predittiva tale da rientrare sicuramente nell'ambito di applicazione della Risoluzione del Parlamento europeo del 16 febbraio 2017 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti norme di diritto civile sulla robotica su cui D. Gottardi, *Da Frankenstein ad Asimov: letteratura 'predittiva', robotica e lavoro*, in LLI, vol. 4, no. 2, 2018, I.3 ss.

⁽²²⁾ Cfr. Corte di Giustizia, 13.05.2014, causa C- 131/12, caso Google Spain con cui la Corte è intervenuta sugli obblighi dei gestori di motori di ricerca per la tutela dei dati personali delle persone che non desiderano l'indicizzazione e pubblicazione in modo indefinito di alcune informazioni sancendo il c.d. diritto all'oblio. I diritti fondamentali del singolo, infatti, prevalgono, in linea di principio, non solo sull'interesse economico del motore di ricerca ma anche sull'interesse del pubblico.

quanto, si pensi ai servizi di consegna a domicilio, la chiamata verrà certamente intercettata da altro lavoratore della stessa. La corsa o la consegna andrà a buon fine e l'utente si dirà soddisfatto. Il rallentamento della piattaforma digitale consente, invece, di raggiungere l'obiettivo di arrecare danno perché potenzialmente capace di impedire all'utente di interagire con la piattaforma, oltre che di rallentare il meccanismo di smistamento delle chiamate (e, quindi, di conseguenza delle consegne). L'utente quindi non sarà soddisfatto e si servirà di una diversa piattaforma. La possibilità di sfruttare la capacità del *web* per amplificare l'eco della rivendicazione e, nello stesso momento, colpire l'azienda sul bisogno di mantenere o conquistare una reputazione positiva, quindi, può costituire elemento di pressione sul datore di lavoro nonché il giusto argomento per convincere l'azienda a riconoscere come controparte negoziale per la tutela dei diritti dei lavoratori, oltre al sindacato tradizionale, anche i paralleli gruppi spontanei di rappresentanza ⁽²³⁾.

Lo sviluppo della rappresentanza sindacale consentirebbe anche la sperimentazione di forme di sciopero che – diverse dal modello classico – condividono con questo la perdita della retribuzione da parte del lavoratore. In tutti gli ordinamenti giuridici si è da tempo affermata una forma di sciopero c.d. virtuale, che si differenzia da quella classica per il fatto che i lavoratori coinvolti nelle manifestazioni di protesta continuano a svolgere la loro prestazione lavorativa pur perdendo la retribuzione. Nell'esperienza interna, questa forma di autotutela viene esercitata per lo più laddove ad essere coinvolti vi sono anche i diritti degli utenti, come nel caso dei servizi pubblici essenziali, ed è frutto di un sostanziale accordo tra parte datoriale e sindacale sulle modalità di attuazione dello sciopero e, di conseguenza, sull'obbligo di devoluzione della retribuzione a Fondi appositamente creati ⁽²⁴⁾. Questa forma di sciopero si presta ad essere utilizzata nel caso che ci occupa considerato che la sospensione dell'attività lavorativa non produce danno alla piattaforma che liberamente e tempestivamente può, ad esempio, destinare la consegna ad altro rider non in sciopero, quindi annullando l'effetto lesivo dell'azione di protesta.

⁽²³⁾ Organizzati come sindacati di base creati al di fuori delle federazioni e confederazioni sindacali tradizionali, su un modello tendenzialmente professionale, in relazione, nel caso dei lavoratori meno qualificati, al servizio offerto dalla piattaforma e, nel caso di quelli più qualificati, al «mestiere» messo a disposizione dei diversi committenti, su cui si cfr. P. Tullini, *C'è lavoro sul web?*, *LLI*, 2015, 1, n. 1, 1 ss.; G. Recchia, *Alone in the crowd*, cit., 147.

⁽²⁴⁾ A titolo esemplificativo si vedano l'Accordo sulle prestazioni indispensabili per i piloti dipendenti delle imprese elicotteristiche impiegati in attività di soccorso del 21 maggio 2002 e l'accordo sulle prestazioni indispensabili dei lavoratori del settore elettrico del 18 febbraio 2013 su cui sia consentito il rinvio a O. La Tegola, *La regolamentazione dello sciopero nel settore elettrico. L'accordo del 18 febbraio 2013*, *RGL*, 1, 2017, 125 ss.

Se questa fosse una forma di autotutela condivisa tra le parti sociali, ci troveremmo sì di fronte a un esempio di lotta negoziata che, in quanto tale, appare estranea alle finalità dello sciopero (fatto salvo il caso in cui l'accordo sia richiesto per la tutela di altri diritti della persona costituzionalmente garantiti, come nel caso dei servizi pubblici essenziali), ma che, nelle modalità concordate, produce un danno patrimoniale certo alla società che organizza le attività lavorative tramite piattaforma digitale. La piattaforma, a quel punto, non potrebbe più distrarre la chiamata ad altro rider (per non perdere l'utile immediato), perché ciò sarebbe escluso dall'accordo concluso tra le parti sociali; invece sarebbe costretta a versare i compensi dei ciclofattorini a fondi istituiti con la precisa finalità di dare visibilità alla protesta e ai motivi della stessa.

Quella appena descritta costituisce una forma di lotta affatto nuova in Paesi dove sempre più spesso si sperimentano forme di protesta (virtuali perché poste in essere sui profili social o sui blog delle aziende) parallele allo sciopero vero e proprio. In Francia, ad esempio, è stato utilizzato un meccanismo di protesta che sfrutta la forza dell'opinione pubblica. Ad esempio, i lavoratori della Fnac hanno raccolto consensi su "Blog Fnac" (una piattaforma di discussione aperta sul sito della Fnac) per protestare contro i licenziamenti per esubero di personale ⁽²⁵⁾.

Un'altra forma di sciopero virtuale è quella messa in atto da alcuni carpentieri del distretto di New York consistita nel proiettare per più giorni consecutivi su un mega schermo installato su un furgone la manifestazione con la quale la settimana prima – tramite cortei, cartelloni e slogan – avevano portato all'attenzione degli amministratori, delle aziende e dei cittadini le ragioni della loro protesta. Il furgone col mega schermo hanno percorso le vie principali della città così portando all'attenzione di tutti le ragioni del contrasto e della protesta.

Quelli appena svolti sono tutti esempi di come la lotta sindacale si adatti ai cambiamenti dell'organizzazione del lavoro nell'impresa 4.0 sia nel linguaggio che nello spazio, utilizzando il *web* e le nuove tecnologie non solo come luogo ma anche come strumento del conflitto collettivo. In questa prospettiva, il sindacato, in quanto soggetto teleologicamente deputato alla tutela dei diritti dei lavoratori, è ancora oggi la forma di organizzazione

⁽²⁵⁾ Altri esempi sono riguardano la catena francese La Redoute, i cui lavoratori per restare aggiornati sull'eventuale chiusura di filiali, hanno creato un diario virtuale utilizzando un gioco di parole, «*On redoute La Redoute*» (temiamo La Redoute). E poi ancora «*Amen en grève*» (Amen, azienda informatica, in sciopero) e «*Sfr en colère*» (Società di servizi in collera).

collettiva più idonea per contrastare e riequilibrare la disparità di potere individuale dei lavoratori nei confronti dei datori di lavoro dell'economia digitale.

L'emersione di nuove modalità di esecuzione della prestazione lavorativa non depotenzia, quindi, il sindacato ma, anzi, lo stimola nella ricerca delle forme più idonee di tutela di questi lavoratori in condizione di debolezza contrattuale. Ed infatti, di recente, stiamo assistendo a forme di relazioni industriali in cui, oltre alla piattaforma digitale e al sindacato, viene coinvolto un terzo soggetto che coincide con gli enti locali ⁽²⁶⁾, nonché a tentativi di regolamentazione del lavoro digitale poste in essere dalle Regioni ⁽²⁷⁾.

4. Uno sguardo sui nuovi strumenti dell'attività sindacale

Abbiamo visto come l'economia digitale abbia imposto ai sindacati di cimentarsi in forme di protesta diverse di quelle classiche sin qui usate. Oltre allo sciopero, anche le attività strumentali ad esso si prestano a essere riviste e rilette alla luce delle innovazioni tecnologiche.

In proposito, si pensi alle forme di protesta informatica che possono essere realizzate sul *web* ⁽²⁸⁾, la cui manifestazione più esemplificativa è offerta dalla possibilità di agire per *hackerare* il sito *web* dell'impresa affinché mostri i messaggi di protesta - anziché le informazioni sull'azienda - o per oscurarlo. Fatti salvi i casi di rilevanza penale, ovvero quando l'*hacker* si introduce

⁽²⁶⁾ Cfr. la Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano, firmata dal Comune di Bologna con la Riders Union Bologna, CGIL, CISL, UIL, e Sgnam e Mymenu (marchi della società Meal srl, su cui F. Martelloni, *Individuale e collettivo: la "carta dei riders" viaggia su due ruote*, LLI, 4, 1, 2018, 18-32.

⁽²⁷⁾ Cfr. Legge Regione Lazio del 20.03.2019 n. 40 "Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali" che istituisce il Registro regionale delle piattaforme digitali e la Consulta dell'economia e del lavoro digitale e che prevede tutele in caso di infortunio sul lavoro, danni a terzi e malattie professionali; dispone la formazione obbligatoria e la manutenzione dei mezzi di lavoro a carico delle piattaforme; introduce norme sulla maternità e sulla previdenza sociale, nonché vieta alle piattaforme digitali di servirsi del compenso a cottimo stabilendo che tale compenso non possa essere inferiore alla misura oraria minima determinata dai contratti collettivi di settore. La Regione Toscana ha, invece, approvato un "verbale di accordo – quadro riders Toscana" che, tra le altre cose, impegna l'esecutivo ad attivarsi per verificare gli spazi riconosciuti alla Regione nell'intraprendere misure di politiche attive sul lavoro di queste nuove tipologie, valutando anche l'approvazione di una Carta dei diritti dei lavoratori digitali. Ultimo, in ordine cronologico, esempio è la Regione Emilia Romagna, la cui assemblea regionale ha dato il via libera al progetto di legge a tutela dei riders e degli addetti delle piattaforme.

⁽²⁸⁾ R.B. Freeman, *From the Webbs to the web: the contribution of the internet to reviving union fortunes*, NBER WORKING PAPER SERIES, Working Paper 11298 Cambridge, 2005, disponibile su www.nber.org/papers/w11298. L'A. conclude che i nuovi strumenti informatici possono rafforzare il sindacato e le sue capacità di mobilitazione dei lavoratori nei paesi anglosassoni.

abusivamente sul sito ⁽²⁹⁾, in tutte le altre ipotesi siamo di fronte a una vera e propria manifestazione di lotta ⁽³⁰⁾ in cui i lavoratori e i loro rappresentanti portano avanti le rivendicazioni utilizzando uno strumento diverso dal solito ma più coerente con la nuova modalità di organizzazione del lavoro, come noto, legata a software e ad algoritmi. Si tratta di attività strumentali al raggiungimento dell'obiettivo primario dello sciopero, e cioè l'arrecare danno alla controparte sociale.

Altro esempio è la possibilità di organizzare *flashmob* di protesta che - grazie al *web* - possono avvenire non solo improvvisamente e ripetutamente, ma anche contemporaneamente in tutti i luoghi dove l'impresa o la piattaforma agiscono, così amplificando l'effetto della protesta. I *flashmob*, per le modalità con cui sono organizzati, consentono, inoltre, di captare la solidarietà degli utenti/consumatori che potrebbero appoggiare la protesta dei lavoratori (non) esercitando il loro potere di acquisto. La protesta sul *web* intercetta, infatti, la solidarietà dei consumatori, degli utenti e dei cittadini, titolari d'un potere di mercato così forte da influenzare le decisioni delle imprese.

Ma vi è di più. L'azione collettiva può essere portata avanti anche mediante i *social media*. Se si pensa alle finalità di utilizzo di questi strumenti si comprende come l'azione così organizzata potrebbe avere effetti più devastanti di una forma classica di protesta. In tutti i settori produttivi, infatti, non solo quelli puramente legati all'economia digitale, l'impresa comunica con gli utenti utilizzando i social (p.e. *facebook*, *twitter*, *wathsapp*, *instagram*) creando piazze di discussione, ospitando commenti degli utenti e facendosi pubblicità sfruttando i profili social degli stessi. È evidente che usare i social dell'impresa per canalizzare le proteste ne aumenta la risonanza. Vi è più che le potenzialità dei *social media* possono essere apprezzate anche secondo il diverso e concorrente profilo dell'essere strumenti che ben si prestano ad essere utilizzati dai sindacati per comunicare con i lavoratori anche per aumentare la

⁽²⁹⁾ Secondo l'art. 615 ter c.p., è punito con la reclusione fino a tre anni chi, abusivamente, si introduce in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, ovvero vi si mantiene contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo. Elementi necessari per qualificare la condotta come reato sono, quindi, l'accesso non autorizzato, e cioè il dolo intenzionale di entrare o di permanere in un sistema informatico protetto contro la volontà del proprietario dello stesso, e la violazione dei sistemi di protezione. A ben vedere, pertanto, non si commette mai un reato quando l'azione è commessa nei confronti dei profili social aperti dell'impresa, proprio perché in questi ultimi gli accessi non sono protetti da misure di sicurezza.

⁽³⁰⁾ Di contrario avviso sembra A. Lassandari, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, LLI, 2018, 4, 1, 17 che ritiene queste forme di protesta più vicine al sabotaggio.

base di adesione a determinate azioni collettive. Insomma, per organizzare il dissenso collettivo sfruttando una base più ampia.

L'immediatezza e l'efficacia di questi strumenti di comunicazione sono, quindi, potenzialmente in grado di condizionare le dinamiche delle relazioni industriali: azienda e sindacato, infatti, comunicano con la stessa velocità. Si pensi, inoltre, alla facilità di utilizzo di questi strumenti, tale da poter essere utilizzati da chiunque non necessariamente fornito di particolari competenze informatiche.

Insomma, l'impatto dell'uso di queste nuove forme di lotta sindacale ha una potenzialità a dir poco esplosiva giacché l'eventuale iniziativa, oltre a danneggiare l'impresa che gestisce la piattaforma, potrebbe all'occorrenza incidere su diverse attività economiche e su più territori, ponendosi in chiara controtendenza rispetto alla da più parti ⁽³¹⁾ rilevata "impotenza" del sindacato ai tempi della globalizzazione.

5. Le conseguenze della protesta informatica sulla reputazione dell'impresa

Come si è detto, l'impresa che subisce il *netstrike*, o qualunque altra forma di protesta informatica, subirà un danno non solo economico in senso stretto ma anche di reputazione: fattore da non sottovalutare poiché suscettibile di valutazione economica. Una buona reputazione, infatti, determina un "premio" da parte degli investitori per le aziende quotate. Si pensi a quanto accaduto nel 2017 a Ryanair, quando ben sette grandi fondi pensione europei vendettero le azioni in loro possesso per i dubbi sulle controversie giudiziarie riguardo ai contratti di lavoro della low-cost irlandese ⁽³²⁾. Il rifiuto di Ryanair di dialogare coi sindacati e le numerose controversie sulle condizioni di lavoro denunciati dalle parti sindacali alla stampa e agli investitori li spinsero, infatti, al ritiro degli investimenti effettuati: la reputazione minata della società per via delle controversie giudiziali (e non) con i sindacati, ha pertanto prodotto un danno economicamente valutabile. La

⁽³¹⁾ A. Lassandari, *La tutela collettiva nell'età della competizione economica globale*, RGL, I, 263 ss.; C. Crouch, *Il potere dei giganti*, Laterza, 2011; P. Carniti, *Lavoro e sindacato nell'epoca della globalizzazione*, Nota ISRIIL, n. 8, 2011 in http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/11623isril_2011_8.pdf; M. Ricciardi, *Quale futuro per il sindacato*, in Articolo 33 n. 1-2, 2018, 3 ss.

⁽³²⁾ La notizia è apparsa su La Repubblica dell'8 maggio 2017 col titolo «Sette fondi vendono azioni Ryanair: "Motivi etici, dubbi su relazioni sindacali"», disponibile sull'archivio online Di www.repubblica.it/economia/2017/05/08/news/sette_fondi_vendono_azioni_ryanair_motivi_etici_dubbi_su_relazioni_sindacali_-164943150/

reputazione è, insomma, un valore importante, una sorta di *asset* dell'impresa in grado di orientare le scelte di consumo dei consumatori e di investimento degli investitori ⁽³³⁾. E infatti, quando un *brand* prende posizioni etiche su istanze globali e si impegna in campagne di responsabilità sociale ⁽³⁴⁾, rafforza la propria reputazione, viene premiato dalla fiducia dei consumatori e guadagna trazione sul mercato ⁽³⁵⁾. Una reputazione positiva, infatti, è un requisito che, insieme all'affidabilità del prodotto/servizio è in grado di attrarre i consumatori sottraendoli alla concorrenza. In questa ottica possono essere lette le iniziative di *social reporting* avviate dalle imprese che intraprendono processi più o meno complessi di *Global Reporting Initiative* per rendicontare la sostenibilità economica, sociale e ambientale dell'impresa. Va da sé che le azioni di protesta e di rivendicazione dei diritti dei lavoratori e dei loro rappresentanti amplificate grazie al *web* mettono a repentaglio la possibilità dell'impresa di certificare il raggiungimento dei parametri richiesti dalle iniziative di *Global Reporting*.

Il ricorso alla tecnologia consente, insomma, di produrre il massimo danno all'azienda, che viene colpita non solo nel campo classico di azione (la produzione) ma anche nella reputazione, elemento che sempre più si attesta a divenire determinante anche nelle controversie coi sindacati e coi lavoratori. In altre parole stiamo assistendo all'allargamento dei profili del danno alla produzione, ovvero il danno legittimo che può derivare dallo sciopero. E infatti, il danno alla reputazione è in grado di danneggiare l'impresa nel

⁽³³⁾ Nel caso di società quotate, la reputazione è sempre di più oggetto di osservazione degli azionisti. Secondo una pubblicazione di World Economics del 2012, il peso degli *asset* "intangibili" sul valore di mercato delle aziende quotate è cresciuto senza sosta negli ultimi decenni arrivando a determinare nel 2012 quasi la metà della capitalizzazione di mercato per molte aziende. Come dimostrano molti studi, una azienda con una buona reputazione è considerata meno rischiosa di un'altra con stesse performance finanziarie ma con una reputazione meno consolidata, mentre dal punto di vista dei ritorni finanziari aziende con reputazione più alta ottengono maggiori risultati di vendita o ROA più alti. La reputazione insieme alla *customer satisfaction*, sarebbe addirittura la principale componente del vantaggio competitivo di una azienda, in quanto costituisce un elemento non imitabile e fortemente differenziante sulla concorrenza. Sul punto cfr. Hitchner James R., Hyden Steven D., Mard Michael J., *Valuation for financial reporting: fair value, business combinations, intangible assets, goodwill, and impairment analysis*, Hoboken Wiley, 2011.

⁽³⁴⁾ Secondo la nozione di responsabilità sociale di impresa proposta dal libro verde 18.7.2001 della Commissione CE ("Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese"), la responsabilità sociale è l'«integrazione volontaria delle problematiche sociali ed ecologiche nelle operazioni commerciali e nei rapporti delle imprese con le parti interessate». Si tratta di una nozione che, quindi, si traduce, oltre che in un *going beyond compliance*, altresì, per quanto riguarda l'area sociale, in un investimento nel capitale umano, in attività quali la formazione, condizioni di lavoro, relazioni sindacali. Da ultimo sulla CSR vd. R. Del Punta, *Responsabilità sociale dell'impresa e diritto del lavoro*, LD, 1, 2019, 41 ss.

⁽³⁵⁾ E. Rimini, *I valori della solidarietà sociale nelle dichiarazioni non finanziarie*, *Analisi Giuridica dell'Economia*, n. 1, 2018, 187 ss.; J. Schettini Gherardini, *Reputazione e rischio reputazionale in economia. Un modello teorico*, Franco Angeli, 2011, 131.

mercato senza coinvolgere la capacità della stessa di riprendere a funzionare all'esito dell'azione di sciopero. In altre parole, non sfocia nel danno alla produttività, ovvero quella qualità di danno che non sarebbe tollerabile dall'ordinamento. Nella qualificazione del tipo di danno che può derivare dallo sciopero, la Corte di Cassazione nella nota sentenza n. 711/1980 ⁽³⁶⁾ ha infatti precisato che tra i beni che lo sciopero non deve ledere vi è la libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. intesa in senso dinamico e in quanto strumento di realizzazione del diritto di cui all'art. 4 Cost. Sicché, in base a tale principio, lo sciopero non deve causare danno alla produttività: deve cioè essere esercitato con modalità tali da non «pregiudicare, in una determinata ed effettiva situazione economica generale o particolare, irreparabilmente (non la produzione, ma) la produttività – diremmo meglio, la capacità produttiva – dell'azienda, cioè la possibilità per l'imprenditore di continuare a svolgere la sua iniziativa economica». Orbene, la lesione dell'immagine o della reputazione, per lo più limitata a una singola azione di protesta, non rientra nel danno alla produttività perché non colpisce la capacità produttiva dell'impresa. A titolo esemplificativo, si pensi alla già citata notizia delle azioni in borsa di Ryanair vendute per motivi etici dai Fondi di investimento che le possedevano. È fatto noto che tale notizia ha colpito l'immagine e la reputazione della compagnia low cost senza, però, condizionarne la tenuta sul mercato. In altre parole, il consumatore continua a viaggiare su Ryanair nonostante sia ormai noto a tutti che non rispetta i diritti dei lavoratori, soprattutto quelli collettivi. Insomma, non vi è stata alcuna conseguenza pregiudizievole per l'impresa dopo l'iniziale eco – dovuta probabilmente alla capacità di smuovere le coscienze più sensibili ai temi del lavoro e dello sfruttamento dello stesso.

Ma c'è di più. L'innovazione tecnologica consente al sindacato di riuscire nell'obiettivo di rendere l'impresa più trasparente non solo ai consumatori, ma ai lavoratori stessi. La pagina web, l'uso dei social media sono tutti fattori che obbligano l'impresa a essere vera, non potendo più assumere comportamenti che – se di mera “facciata” ⁽³⁷⁾ – possono essere facilmente denunciati dai sindacati.

⁽³⁶⁾ Cass. 30.1.1980, n. 711, RGL, 1980, I, 291 ss., con nota di Di Majo.

⁽³⁷⁾ Pratica tempo addietro denunciata da molti autori, tra cui vd. F. Pascucci, *Responsabilità sociale e questione etica nell'impresa: alcune riflessioni*, Sinergie, 2011, 134 ss.

6. Conclusioni

È fatto noto che i messaggi di protesta diventano virali perché i contenuti delle lotte sono in sintonia con l'esperienza personale di milioni di individui. Tuttavia non è un caso che dalla comunicazione in rete nascano movimenti che occupano fisicamente piazze e altri luoghi per far risaltare e dare evidenza alla protesta. Il mezzo usato, cioè internet, è quindi strumento determinante per dare il massimo risalto possibile alle azioni di protesta. In fin dei conti, il sindacato si è sempre mosso in questo senso, alzando la voce per far sentire meglio i contenuti della propria protesta, sin dalla seconda metà dell'Ottocento ⁽³⁸⁾.

Ben vengano, quindi, le azioni di protesta svolte sul *web* e sfruttando i *social media* sia della struttura sindacale ⁽³⁹⁾ che dell'impresa, tuttavia qualcosa di più può e deve essere fatto. Quello che manca, a parere di chi scrive, è il coordinamento transnazionale delle manifestazioni di protesta. Davanti a imprese che operano su scale internazionale, infatti, la risposta non può essere locale. Il *web* e i *social network* permettono di organizzare le azioni di protesta al di fuori di confini geografici e perimetri aziendali consentendo così di svelare la comunanza di bisogni e di tutele dei numerosi lavoratori che a livello mondiale prestano la propria attività lavorativa in favore del medesimo soggetto giuridico ma che né sono coordinati tra loro né rientrano in forme di rappresentanza transnazionale. Ebbene, se le potenzialità della protesta sul *web* e mediante *social media* sono lesive come sin qui descritto, e se non occorrono grandi competenze informatiche per partecipare a questo tipo di proteste, allora un passo avanti verso il coordinamento sovranazionale dei gruppi di lavoratori interessati può essere fatto non solo nella direzione della creazione di una rappresentanza sovranazionale (di mestiere o di settore, in qualunque modo la si voglia organizzare) ma della presa in carico di questi lavoratori da parte degli organismi di rappresentanza già esistenti a livello transnazionale come i comitati aziendali europei e gli organismi di rappresentanza delle società europee. Giusto per fare un esempio, Delivery Hero (servizio di consegna di pasti a domicilio che opera in oltre 40 paesi a livello internazionale in Europa, Asia, America Latina e Medio Oriente e collabora con oltre 250.000 ristoranti) si è di recente trasformata in società europea e, quindi, ha

⁽³⁸⁾ P. Feltrin, *Il fenomeno sindacale nell'Italia contemporanea: declino "politico" e ascesa "di mercato"*, in <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/01/feltrin.pdf>; A. Accornero, *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, il Mulino, 1992.

⁽³⁹⁾ Ad esempio, la pubblicazione della black list dei vip che non lasciano le mance ai fattorini è stata fatta sul profilo facebook del collettivo Deliverance Milano.

dovuto costituire un organismo di rappresentanza a livello europeo nonché, grazie all'azione sindacale delle confederazioni partecipanti ⁽⁴⁰⁾, ha dovuto riconoscere il diritto dei lavoratori di sedere nel consiglio di sorveglianza. Ciò la dice lunga sulla possibilità che un'azione nata a livello locale - ma veicolata dal *web* -, possa uscire dal perimetro nazionale e raccogliere il consenso anche fuori dal luogo dove ha avuto origine la protesta, nonché essere fatta propria degli organismi di rappresentanza dei lavoratori già costituite a livello transnazionale. Il limite della rilevanza transnazionale della questione non sarebbe infatti opponibile ai citati organi di rappresentanza in quanto le azioni di protesta coordinate e condotte a livello sovranazionale denuncerebbero la sostanziale identità dei problemi e dei bisogni di chi lavora attraverso le piattaforme digitali.

Bibliografia

- Accornero A., *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, il Mulino, 1992
- Accornero A., *Dal fordismo al post-fordismo: il lavoro e i lavori*, in *QRS*, n. 1, 2001.
- Barbera M., *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale: fra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *DLRI*, 2018, 2, 403 ss.
- Bronzini G., *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share economy*, in *RIDL*, 2016, III, 91 ss.
- Bronzini G., *La nozione di "dipendenza" comunitaria: una soluzione per la digital economy?*, in *ADL*, 2018, n. 4-5, 983 ss.
- Carniti P., *Lavoro e sindacato nell'epoca della globalizzazione*, Nota *ISRIL*, n. 8, 2011 in http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/11623isril_2011_8.pdf
- Crouch C., *Il potere dei giganti*, Laterza, 2011
- De Luca Tamajo R., *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *LDE*, 2019, n. 1, 1 ss.
- De Stefano V., *The rise of the "just in time workforce": on demand work; crowdwork and labour protection in gig-economy*, ILO, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch., Geneva, ILO, 2016, n. 71
- Del Punta R., *Responsabilità sociale dell'impresa e diritto del lavoro*, in *LD*, 2019, 1, 41 ss.
- Donini A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bonomia University Press, 2019.
- Feltrin P., *Il fenomeno sindacale nell'Italia contemporanea: declino "politico" e ascesa "di mercato"*, in www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/01/feltrin.pdf
- Fiorito J., Jarley P., Delaney J.T., *Unions and information technology: From luddites to cyberunions?*, *LSJ*, 2000, 3-34
- Freeman R.B., *"The advent of Opens Source Unionism?"*, in *Critical Perspectives on International Business*, Vol.1, No.2/3, 2005, 79-92.

⁽⁴⁰⁾ Che hanno fatto valere l'applicabilità al caso di specie del principio prima-dopo di cui all'art. 7 della Direttiva 2001/86/CE del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.

- Freeman R.B., *From the Webbs to the web: the contribution of the internet to reviving union fortunes*, NBER WORKING PAPER SERIES, Working Paper 11298 Cambridge, 2005, disponibile su <http://www.nber.org/papers/w11298>
- Garofalo D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro (Cassino, 18-19 maggio 2017), Milano, Giuffrè, 2018, 17 ss.
- Gottardi D., *Da Frankenstein ad Asimov: letteratura 'predittiva', robotica e lavoro*, in *LLI*, 2018, 4, 2, 2018, I.3 ss.
- Hitchner James R., Hyden Steven D., Mard Michael J., *Valuation for financial reporting: fair value, business combinations, intangible assets, goodwill, and impairment analysis*, Hoboken Wiley, 2011.
- La Tegola O., *La regolamentazione dello sciopero nel settore elettrico. L'accordo del 18 febbraio 2013*, in *RGL*, 1, 2017, 125 ss.
- Lassandari A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *LLI*, 2018, 4, 1, 17 ss.
- Lassandari A., *La tutela collettiva nell'età della competizione economica globale*, in *RGL*, 2005, I, 263 ss.
- Lyon Caen A., *Verso un obbligo legale di vigilanza in capo alle imprese multinazionali?*, in *RGL*, 2, 2018, 240 ss.
- Marazza M., *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *RIDL*, 1, 2019, 61 ss.
- Martelloni F., *Individuale e collettivo: la "carta dei riders" viaggia su due ruote*, in *LLI*, 4, 1, 2018, 18-32.
- Panagiotopoulos P., Barnett J., *Social Media in Union Communications: An International Study with UNI Global Union Affiliates*, in *BJIR*, 2015, 53, 3, 508-532.
- Pascucci F., *Responsabilità sociale e questione etica nell'impresa: alcune riflessioni*, in *Sinergie*, 2011, 134 ss.
- Perulli A., *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *RGL*, 2017, n. 2, 195 ss.
- Perulli A., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro: verso un nuovo sistema di tutele?*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, Padova, 115 ss.
- Recchia G., *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della gig economy*, in *RGL*, 2018, 142 ss.
- Ricciardi M., *Quale futuro per il sindacato*, in *Articolo 33* n. 1-2, 2018, 3 ss.
- Rimini E., *I valori della solidarietà sociale nelle dichiarazioni non finanziarie*, in *Analisi Giuridica dell'Economia*, n. 1, 2018, 187 ss.
- Rota A., *Il web come luogo e veicolo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, Giappichelli, 2017, 197 ss.
- Treu T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *LD*, 2017, n. 3-4, 367 ss.
- Schettini Gherardini J., *Reputazione e rischio reputazionale in economia. Un modello teorico*, Franco Angeli, 2011, 131
- Tullini P., *C'è lavoro sul web?*, in *LLI*, 2015, 1, n. 1, 1 ss.
- Tullini P., *La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, in *LDE*, 2018, 1, 1 ss.
- Tullini P., *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolamentazione*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Padova, Cedam, 2018, 171 ss.
- Voza R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 336/2017.